نسخه آکسفورد

ویرایش سوم

نظریه سازمان

دیدگاه های مدرن، نمادین و پست مدرن

مری جو هچ ، ان ال کانلیف

مترجم: مریم رسولی و ساغر آشوری

شناسنامه کتاب

عنوان کتاب:	نظریه سازمان
مؤلف:	مری جو هچ با ان ال کانلیف
مترجم:	مریم رسولی و ساغر آشوری
ویراستار:	فائزه بابایی
صفحه‌آرایی و طراحی جلد:	فائزه بابایی
عنوان انگلیسی کتاب:	Organization theory

انتشارات دانشگاه آکسفورد

مطبوعات دانشگاه آکسفورد

United Kingdom Great Clarendon Street, Oxford٦ gpd

انتشارات دانشگاه آکسفورد یکی از بخش های دانشگاه آکسفورد است.

این هدف، دانشگاه را برای برتری در تحقیق، بورس تحصیلی و آموزش با انتشار در سراسر جهان پیش می برد.

آکسفورد یک علامت تجاری ثبت شده توسط انتشارات دانشگاه آکسفورد در I-JK و در برخی از کشورهای دیگر است O Mary Jo Hatch ۲۰۱۳. .

حقوق اخلاقی نویسندگان تایید شده است نسخه اول منتشر شده در ۱۹۹۷ چاپ دوم منتشر شده در ۲۰۰۶ برداشت: ۱ . تمامی حقوق محفوظ است.

هیچ بخشی از این نشریه را نمی توان تکثیر کرد، در یک سیستم بازیابی ذخیره کرد، یا به هر شکل یا به هر وسیله ای، بدون اجازه قبلی کتبی انتشارات دانشگاه آکسفورد، یا همانطور که صراحتاً توسط قانون، با مجوز یا شرایط توافق شده مجاز شده است، ارسال کرد.

با سازمان حقوق بازپروری مناسب.

درخواست‌های مربوط به بازتولید خارج از محدوده موارد فوق باید به بخش حقوق، انتشارات دانشگاه آکسفورد، به آدرس بالا ارسال شود. داده‌های موجود ISBN ۹۷۸-۰-۱۹-۹٦٤۰۳۷-۹ چاپ شده در بریتانیای کبیر توسط Ashford Color Press Ltd، Gosport، Hampshire پیوندها به وب‌سایت‌های شخص ثالث توسط آکسفورد با حسن نیت و فقط برای اطلاعات ارائه شده است.

آکسفورد هر گونه مسئولیتی را در قبال مطالب موجود در هر وب سایت شخص ثالثی که در این اثر ارجاع داده شده است سلب می کند.

با عشق، این کتاب به دخترم جنیفر کرون تقدیم شده است

درباره نویسندگان مری جو هچ، استاد تحقیقات بانکداری و بازرگانی محققین برجسته C.Coleman McGehee، در دانشکده بازرگانی McIntire، دانشگاه ویرجینیا است.

او همچنین استاد کمکی در دانشکده بازرگانی کپنهاگ در دانمارک، استاد مدعو در دانشکده بازرگانی، اقتصاد و حقوق دانشگاه گوتنبرگ در سوئد، و پژوهشگر بین‌المللی مرکز شهرت شرکت، دانشگاه آکسفورد در I-JK است.

هاچ، نظریه‌پرداز سازمانی آمریکایی، تئوری مدیریت و سازمان را تدریس کرده و تحقیقاتی را در مورد سازمان‌ها و سازمان‌دهی در ایالات متحده و اروپا در بیست سال گذشته منتشر کرده است.

تحصیلات رسمی او در دانشگاه کلرادو انجام شد، جایی که در مقطع کارشناسی معماری خواند. دانشگاه ایندیانا، جایی که او در رشته ادبیات انگلیسی و نویسندگی خلاق تحصیل کرد و بعداً مدرک MBA در امور مالی گرفت. و دانشگاه استنفورد، جایی که دکترای خود را در رفتار سازمانی با تاکید بر تئوری سازمان به دست آورد.

هچ علاوه بر سمت خود در دانشگاه ویرجینیا، پست های تدریس در دانشگاه ایالتی سن دیگو و UCLA در کالیفرنیا، دانشکده بازرگانی کپنهاگ در دانمارک و دانشکده مدیریت کرانفیلد در انگلستان را بر عهده داشت.

او یکی از شرکت کنندگان فعال در آکادمی مدیریت آمریکا است، جایی که او افسر سابق بخش تئوری سازمان و مدیریت است.

مقالات منتشر شده او را در فصلنامه علوم اداری، بررسی مدیریت کالیفرنیا، بررسی کسب و کار هاروارد، بررسی آکادمی مدیریت، Ephemera، مجله اروپایی بازاریابی، روابط انسانی، مجله بین المللی مدیریت بین فرهنگی، مجله مدیریت برند، مجله اخلاق تجاری پیدا خواهید کرد. مجله آموزش مدیریت، مجله تحقیقات مدیریت، مجله مسائل روانشناختی در فرهنگ سازمانی، نظریه بازاریابی، سازمان، پویایی سازمان، علم سازمان، مطالعات سازمان، و سازمان استراتژیک. ۲۰۱۱، انتشارات دانشگاه آکسفورد)؛ ابتکار برند: چگونه شرکت ها می توانند استراتژی، فرهنگ و هویت را از طریق برندسازی شرکتی هماهنگ کنند (با مایکن شولتز، ۲۰۰۸، جوسی باس). سه چهره رهبری: مدیر، هنرمند، کشیش (با مونیکا کوسترا و آندری کی ۶زمیفیسکی، ۲۰۰۵، بلک ول)؛ سازمان بیانگر: پیوند هویت، شهرت و برند شرکت (با مایکن شولتز و موگنز هولتن لارسن، ۲۰۰۰، انتشارات دانشگاه آکسفورد). و هویت سازمانی: یک خواننده (با مایکن شولتز، ۲۰۰۴، انتشارات دانشگاه آکسفورد). او سردبیر اروپایی مجله تحقیقات مدیریت است و در آکادمی بررسی مدیریت، روابط انسانی، مطالعات سازمانی، سازمانی یا دارای سمت هیئت تحریریه است. زیبایی شناسی، مجله اسکاندیناوی مدیریت، مجله تحقیقات مدیریت، مجله بین المللی تحقیقات بین فرهنگی، بررسی اعتبار

شرکت، یادگیری مدیریت، و مجله مدیریت برند در سال ۲۰۱۱ او جایزه معلم برجسته را از بخش تئوری سازمان و مدیریت آکادمی مدیریت (OMT) دریافت کرد.

آن ال کانلیف در حال حاضر استاد مطالعات سازمانی در دانشگاه لیدز در انگلستان است. او سمت هایی در دانشگاه نیومکزیکو، دانشگاه ایالتی کالیفرنیا و دانشگاه نیوهمپشایر داشته است. او مدرک کارشناسی ارشد فلسفه و دکترای خود را از مدیریت دانشگاه لنکستر دریافت کرده است. انتشارات اخیر در زمینه رهبری، معناسازی، بازاندیشی، و روش‌های تحقیق کیفی در روابط انسانی، روش‌های تحقیق سازمانی، و یادگیری مدیریت یافت می‌شود. او در سال ۲۰۰۲ جایزه Breaking the Frame را از مجله تحقیقات مدیریت برای مقاله‌ای که بهترین مقاله را دریافت کرد، دریافت کرد. نمونه ای از چالش برای تفکر موجود است.

او در حال حاضر سردبیر ارشد یادگیری مدیریت، ویراستار مشاور برای مجله بین‌المللی تحقیقات کیفی در سازمان‌ها و مدیریت، و عضو هشت هیئت تحریریه مجلات بین‌المللی است.او همچنین کنفرانس دوسالانه پژوهش کیفی در سازمان و مدیریت را برگزار می کند.

پیشگفتار چاپ اول

هر روایتی به دیدگاه و موقعیت نویسنده آن بستگی دارد. دیدگاه من به عنوان یک نظریه پرداز سازمانی آمریکایی، آموزش دیده و شاغل در مدارس بازرگانی، که تئوری مدیریت و سازمان را تدریس کرده است و تحقیقاتی را در مورد سازمان ها در ایالات متحده و اروپا در طول دهه های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ منتشر کرده است.

تحصیلات رسمی من در دانشگاه کلرادو انجام شد، جایی که در مقطع کارشناسی معماری خواندم. دانشگاه ایندیانا، جایی که در مقطع کارشناسی ادبیات انگلیسی و نویسندگی خلاق را مطالعه کردم و بعداً مدرک MBA را در رشته مالی دریافت کردم: و دانشگاه استنفورد، جایی که دکترای خود را در رفتار سازمانی با تأکید بر تئوری سازمان گرفتم.

سپس یادگیری من در چارچوب پست های تدریسم - در دانشگاه ایالتی سن دیگو و UCLA در ایالات متحده، مدرسه بازرگانی کپنهاگ در دانمارک، و اکنون در دانشکده مدیریت کرانفیلد در انگلستان - و همچنین از طریق عضویت در انجمن های حرفه ای ادامه یافت. از جمله آکادمی مدیریت آمریکا، آکادمی مدیریت بریتانیا، کنفرانس دائمی نمادگرایی سازمانی (SCOS) و گروه اروپایی مطالعات سازمانی (EGOS).

این روزها من در یک روستای روستایی انگلیسی زندگی می کنم، در یک کلبه کاهگلی که در اواخر قرن شانزدهم ساخته شده است، با مناظر زیبای حومه شهر.

وقتم را صرف تحقیق، خواندن، نوشتن، سفر به کنفرانس‌ها، سخنرانی‌ها و سمینارها در دانشگاه‌های مختلف می‌کنم و کمی رنگ روغن انجام می‌دهم.

علایق پژوهشی من عبارتند از: فرهنگ سازمانی. هویت و تصویر؛ درک نمادین در سازمان ها و سازمان ها؛ شوخ طبعی مدیریتی به عنوان شاخص پارادوکس، ابهام و تضاد سازمانی. و جنبه های زیبایی شناختی (به ویژه روایی و استعاری) سازمان دهی.

من خود را پژوهشگری نمادین-تفسیری می دانم که روش شناسی اش بین مردم نگاری تفسیری و تحلیل گفتمان جابه جا می شود. در ارائه تئوری سازمان بر اساس همه این تجربیات است. سوگیری های اجتناب ناپذیر با توجه به نظریه سازمان و تاریخچه آن توسط این تجربیات خاص ایجاد می شود و بنابراین کتابی که در دست دارید تحت تأثیر روش هایی قرار گرفته است که تعیین آنها برای من دشوار است.

گزارش های دیگری از نظریه سازمان در دسترس است و نسخه های دیگری از داستان آن را ارائه خواهد کرد.

من آمدم این کتاب را بنویسم زیرا به عنوان یک محقق نمادین-تفسیری که تئوری سازمان را تدریس می کند، از انتخاب محدود کتاب های درسی برای کلاس هایم ناامید شده بودم.

به نظر می‌رسید که تنها دو گزینه وجود داشته باشد: یا یک توضیح مدرن درباره محتوای نظریه سازمان با کنترل محوری آشکار.

جهت گیری عقل گرایانه؛ یا یک جایگزین رادیکال که بر انتقاد از رویکرد مدرنیستی متمرکز بود و نسبت به کمک های اساسی که تئوری سازمان مدرنیستی کرده است، همدلی چندانی نداشت یا اصلاً ابراز همدردی نمی کرد.

من کتابی می‌خواستم که به دیدگاه مدرنیستی احترام بگذارد، اما فراتر از بازخوانی یافته‌های تحقیقات مدرنیستی برای کشف مشارکت‌های مطالعات قوم‌نگاری که اغلب مفاهیم مدرنیستی را به چالش می‌کشند، و نه تنها به انتقاداتی که علیه نظریه سازمان به‌عنوان ابزار مدیریت‌گرایی مطرح می‌شود، بلکه به جایگزین‌هایی که از تحقیقات بین‌رشته‌ای در علوم اجتماعی به وجود می‌آیند نیز صدا می‌دهند.

دریافتم که اگر چنین کتابی می‌خواهم، یا باید منتظر می‌شدم تا شخص دیگری به آن دست پیدا کند، یا اینکه باید آن را خودم بنویسم. با کم حوصلگی، رشته دوم را انتخاب کردم. با این حال، بی حوصلگی کتاب نمی نویسد. ده سال طول کشید تا کاری را که برای اولین بار در اواسط دهه ۱۹۸۰ تصور می کردم، انجام دهم.

فرآیندی که از طریق آن تحقق یافت، کار مشتاقانه برای زمینه تئوری سازمان، و عزم راسخ برای یافتن راهی برای ارائه مطالبی است که معمولاً تصور می‌شود دشوار، خشک و در نهایت خسته‌کننده است.

برای ترجمه تصویر مبهم من در این کتاب مستلزم این بود که در تجربه ذهنی خود کاوش کنم، دلایل اشتیاق خود را کشف کنم و ابزارهای انتقال آنها را به دیگران توسعه دهم. این وظایف را در کلاس درس انجام دادم و شاگردان من هستند که سزاوار سهم شیر برای این محصول هستند - آنها هستند که معلمان من بوده اند.

هر فصل از کتاب از طریق یک فرآیند تکراری و تعاملی از ارائه ایده‌ها به کلاس‌های من توسعه داده شد، و به دنبال آن بحث‌هایی که در آن من به آنچه دانش‌آموزان برای تمرکز روی آن انتخاب کردند، گوش دادم و پاسخ دادم، که عموماً شامل کاربرد ایده‌ها در برخی از جنبه‌های آنها بود. زندگی شخصی، حرفه‌ای یا مدیریتی مورد انتظار. به این ترتیب، من می‌توانستم مشاهده کنم که دانش‌آموزان چگونه مطالبی را که به آنها ارائه می‌دادم، جالب‌ترین چیزها را در آن می‌دانستند، و فکر می‌کردند که ممکن است از آن برای چه چیزی استفاده کنند. دریافتند که بهترین راه برای ارائه مطالب در انتظار بحث، تأمل در مورد آنچه در موضوع جالب یافتم، فشار دادن خودم برای یادگیری چیز جدیدی در مورد آن درست قبل از رفتن به کلاس است (که باعث شد در حالت یادگیری فعال باشم) و آنچه را که الهام‌بخش می‌دانستم و حتی اکنون در مورد آن یاد می‌گرفتم از طریق تأمل باز به اشتراک بگذارم.

دانش‌آموزان به خوبی به این رویکرد پاسخ دادند و از تلاشی که انجام دادم قدردانی کردند، زیرا همانطور که به من گفتند، شور و شوقی که برای مطالب نشان دادم مسری بود. همانطور که سبک تدریس مبتنی بر یادگیری خود را توسعه دادم، متوجه شدم که دانش آموزان در بحث های ما از من تقلید می کنند.

تعداد کمی شروع به تمرکز بر روی آنچه برای آنها مناسب یا جذاب است، بینش مبتنی بر تجربه خود در ترکیب با مواد جدید خواهند داشت، و اشتیاق سرکوب نشده آنها به سایر دانش آموزانی که با مطالب درگیر شدند تا اینکه در نهایت (به سمت در پایان دوره تحصیلی ما با هم)، اکثر افراد حاضر در اتاق تجربه جالب و مفید یافتن تئوری سازمان را داشتند - حداقل یک بار در زندگی‌شان. تأثیر کلی این بود که وقتی در این تلاش‌ها با هم وقت می‌گذراندیم، دانش‌آموزان بیشتر و بیشتر در آموزش خود فعال شدند و سهم فزاینده ای از مسئولیت یادگیری خود را بر دوش خود گرفتند.

البته، این به طور کلی درست نبود، زیرا در هر کلاس درس، پرنده های همیشگی وجود داشت، اما به طور کلی من خوشحال بودم که با تمرکز بر موارد جالب. با پیروی از شهود جمعی خود در کاوش نظریه سازمان، ما با هم به این نتیجه رسیدیم. چیزی که من معتقدم نمایشی منصفانه از تئوری سازماندهی دانش ارائه می دهد. در حالی که درست است که من محصول را از طریق دورهای زیادی صیقل دادم. بررسی با دانش‌آموزان و همکاران (که در موضوعاتی که کتاب تدوین می‌کند متخصص هستند)، در کل کتاب در گفتگو با دانش‌آموزان من تولید شده است، و محتوای آن نشان‌دهنده آن چیزی است که آن‌ها مایل به پذیرش و استفاده در آن بوده‌اند. تلاش برای تبدیل شدن به مدیران تحصیلکرده آینده. این کتاب به نوعی شرح کارهایی است که ما با هم در کلاس انجام دادیم.

یک عنصر کلیدی در سبک تدریس/یادگیری من این است که به دانش‌آموزان اجازه دهم در مسیرهایی که کنجکاوی خود آنها را می‌کشد، کاوش کنند.

سپس تأثیری که من اعمال می‌کنم برای توسعه کنجکاوی طبیعی آنها به سمت علاقه واقعی و تعامل بالغ با موضوع است. شروع این فرآیند نیمی از کار است و من این کتاب را مجموعه‌ای از محرک‌ها برای بحث در مورد جنبه‌های

مختلف سازمان‌دهی می‌دانم. که برای طیف وسیعی از دانشجویانی که تجربه یادگیری را با آنها به اشتراک گذاشته‌ام، علاقه دائمی خود را ثابت کرده‌اند. این مطالب در طول سال‌های تدریس من در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد (MBA و دکترا)، و مدیران اجرایی ایجاد شده است. زیرا من آن را ساده نکرده‌ام. درک پیچیده ای که تئوری سازمان ارائه می دهد، اما زبانی را که این ایده ها در ابتدا (و اغلب متعاقبا) با آن ارائه شده اند، روشن کرده است، به نظر من مطالب این کتاب مفید، جذاب و برای طیف وسیعی قابل دسترس است. از مخاطبان این کتاب جنبه دیگری دارد که در اینجا باید به آن اشاره کرد.

تقریباً در زمانی که دوره دکتری خود را به پایان رساندم و اولین شغلم را به عنوان عضو هیئت علمی شروع کردم، تلاش برای بین المللی کردن مدارس بازرگانی در ایالات متحده به اوج رسید.

در آن زمان، مشاهده کردم که تلاش‌ها برای بین‌المللی کردن برنامه درسی مدرسه کسب‌وکار اغلب شامل استفاده از نمونه‌هایی از شرکت‌هایی بود که دفتر مرکزی آنها یا در کشورهای خارجی فعالیت می‌کردند. با استفاده از مفاهیم و دیدگاه‌هایی که ریشه در تجارب نویسنده خود دارند، ارائه می‌شوند. بنابراین، اگر نویسنده‌ای فقط به فرهنگ‌های دیگر سفر کوتاهی داشته باشد (یا هیچ بازدیدی نداشته باشد)، تحلیل او بعید است که چیزی شبیه به دیدگاه بین‌المللی را استناد کند.

فرصت من برای زندگی و کار در دانمارک درست در همان لحظه ای که این ایده ها در حال شکل گیری بودند به وجود آمد و جایگزینی برای من فراهم کرد. نقل مکان به دانمارک (یکی از آنها سه سال و نیم در آنجا زندگی کرده است) این شانس را به من داد تا خودم را بین المللی کنم. تجارب من به من آموخت که بین المللی سازی بسیار فراتر از نمونه ها و دانشی است که شما ارائه می دهید. این در مورد تغییرات عمیق در روش های درک شما است که بر رویکرد شما به توصیف، تحلیل و تبیین تأثیر می گذارد - به عبارت دیگر، نحوه نظریه پردازی شما.بین المللی شدن من تقریباً در همان زمانی ریشه گرفت که اولین نسخه این کتاب درسی را می نوشتم.

اول، از آنجایی که من به دانمارکی‌هایی که به زبان انگلیسی مسلط بودند، اما به زبان مادری صحبت نمی‌کردند، آموزش می‌دادم، متوجه شدم که باید دایره واژگانم را محدود کنم. در حالی که دانش‌آموزان دانمارکی می‌توانستند به راحتی استدلال‌های پیچیده و انتزاعی را دنبال کنند، و بر اساس تجربه من به عنوان یک دانش‌آموز آمریکایی‌ها که به طرز چشمگیری و به طرز شگفت‌انگیزی به چنین استدلال‌هایی علاقه داشتند، از ساده نگه داشتن زبان من در هنگام توضیح ایده‌های پیچیده قدردانی کردند. من آنها را ملزم کردم و شیفته معمای حفظ پیچیدگی ایده‌ها شدم و در عین حال پیچیدگی چگونگی ایده‌ها را کاهش دادم. همانطور که همزمان تدریس می کردم و می نوشتم، زبانی که با دانش آموزانم استفاده می کردم به طور طبیعی روی صفحات کتاب درسی ام می رفت.

معلوم شد که این یک موهبت واقعی بود، زیرا ابزار نوشتن یک کتاب سخت در مورد موضوعی پیچیده را بهبود بخشید که برای هر کسی که تسلط معقولی در زبان انگلیسی دارد، قابل دسترسی باشد، مهارتی که عملاً در جهان

بین‌المللی ضروری شده است. وقتی دو سال بعد به ایالات متحده بازگشتم و شروع به استفاده از دست‌نوشته‌ام به عنوان متن در کلاس‌های MBA آمریکا کردم، از قدرت پاسخ مثبتی که دریافت کرد، شگفت‌زده شدم.

در نگاهی به گذشته، گمان می‌کنم جای تعجب نیست که دسترسی به ایده‌های پیچیده توسط بومی‌ها و همچنین انگلیسی‌زبانان غیربومی مورد استقبال قرار گرفت. دومین اثر دوران من در دانمارک، قدردانی عمیق از دیدگاه های متعددی بود که ارائه داد.

من قبلاً از طریق آموزش تحقیقاتی خود با ایده چندین دیدگاه آشنا شده بودم که شامل بحث در مورد اینکه آیا روش های کمی یا کیفی ابزار بهتری برای پرداختن به مشکلات سازماندهی فراهم می کرد - بحثی که در زمان آموزش دکترای من در حال وقوع بود. پس از مهاجرت به دانمارک، ایده پذیرش دیدگاه های متعدد معنای جدیدی پیدا کرد.

اول از همه، من از تفاوت‌های بین سنت‌های دانشگاهی اروپایی علوم اجتماعی که بر هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی متمرکز بودند و سنت‌های دانشگاهی آمریکایی که به مراتب بیشتر به مسائل نظریه و روش توجه داشتند، آگاه شدم.

در ابتدا من به سادگی مجموعه اصطلاحات ترجیحی خود (نظریه و روش) را جایگزین اصطلاحات آنها (هستی شناسی و معرفت شناسی) کردم، اما به آرامی شروع به تشخیص تفاوت ها کردم.

سرانجام به درک میزان لغزش بین شکاف‌های ترجمه‌ها از هر نوع رسیدم، و بر همین اساس، نگرانی خود را برای حفظ تفاوت‌ها حتی با اذعان به اهمیت تلاقی بین دیدگاه‌های مختلف که شباهت‌های آنها را برجسته می‌کند، ایجاد کردم.

از میان این تجربیات، دیدگاه‌های من در مورد نظریه سازمان به‌عنوان ارائه رویکردی اساساً چندگانه برای درک شکل گرفت.

همانطور که دوستان اسکاندیناویایی من می گویند، این موضوع است که "نخ قرمزی را که این کتاب را در کنار هم نگه می دارد" ارائه می دهد.

دیدگاه‌های خاصی را که برای درک آنچه تئوری سازمان ارائه می‌دهد بسیار مهم تشخیص می‌دهم، پس از مد فعلی در این زمینه امروز، مدرنیست، نمادین (یا به بیان دقیق‌تر، نمادین-تفسیری) و پست مدرن می‌دانم.

در زمان های دیگر و در جاهای دیگر، این دیدگاه ها برچسب های متفاوتی زده اند.

دیدگاه مدرنیستی به عنوان دیدگاه عقلانی، دیدگاه سیستم باز، مکتب پوزیتیویستی و رویکرد کمی نیز شناخته شده است.

دیدگاه نمادین-تفسیری به عنوان رویکرد کیفی شناخته شده و گاه با مکتب فرهنگ سازمانی برابری می یابد.

دیدگاه پست مدرن با نظریه سازمان انتقادی، مکتب فرآیند کار، و فمینیسم رادیکال و همچنین به فلسفه پساساختارگرایی و نظریه ادبی پیوندهایی دارد.

در حالی که این سه دیدگاه در سراسر کتاب متمایز خواهند شد، در پایان باید اذعان کرد که خطوط این دیدگاه و سایر دیدگاه‌ها دائماً تغییر می‌کنند و تغییر می‌کنند به طوری که امکان دسته‌بندی نهایی ایده‌ها وجود ندارد.با این حال، حداقل در حال حاضر، تمایز بین چندین دیدگاه ارزش دارد.

یک چیز، این عمل افق های فکری را گسترش می دهد و تخیل را تحریک می کند، که هر دو به ایجاد دانش و تغذیه خلاقیت کمک می کند.

از سوی دیگر، یادگیری قدردانی و تکیه بر دیدگاه‌های چندگانه، تحمل دیدگاه‌های دیگران و ظرفیت استفاده مثبت از تنوعی که دیدگاه‌های چندگانه برای سازمان و به طور کلی زندگی به ارمغان می‌آورد را افزایش می‌دهد. اعتقاد من این است که، اگر می‌خواهیم ارزش تئوری را برای عمل درک کنیم، باید در استفاده از دیدگاه‌های چندگانه تسلط پیدا کنیم، زیرا این امر باعث می‌شود که موضوعات و ایده‌های مختلفی در عملکردهای سازمانی خود نوآوری کنند.

لطفاً توجه داشته باشید که من سعی در ادغام دیدگاه های چندگانه نظریه سازمان ندارم.

هر دیدگاهی به درک من از سازمان‌ها کمک کرده است و می‌خواهم این درک را با دانشجویان جدید موضوع تئوری سازمان، خواه فارغ‌التحصیل، فارغ‌التحصیل، یا مدیران مجرب، مرتبط کنم. من سعی کرده ام اشتیاق خود را برای این ایده ها بیان کنم و آنها را برای خواننده زنده کنم.ساختاری که من ارائه می‌دهم، همان‌طور که هست، توسط گاه‌شماری ایده‌ها ارائه می‌شود، که معمولاً از مدرنیستی، از طریق نمادین-تفسیری به پست مدرنیستی پیشرفت می‌کند.

من سعی نمی‌کنم به هیچ دیدگاه خاصی امتیاز بدهم، فقط می‌خواهم به دانش‌آموزان اجازه دهم که ایده‌ها را به ترتیب تقریبی تأثیرشان در میدان تجربه کنند (که همیشه ترتیب ظاهر آنها در دنیای بزرگتر نبوده است).

مهم‌تر از همه، من می‌خواهم دانش‌آموزان در بازی با ایده‌ها آزاد باشند، اما نظم مطالعه متمرکز را نیز بپذیرند.

از طریق تجربه خود بیاموزند که کار سخت مطالعه ایده های دیگران می تواند تفکر آنها را آزاد کند.

کتاب مطالبه‌ای است، دانش‌آموزانی که از کتاب استفاده کرده‌اند می‌گویند که احساس می‌کنند باید زیر همه چیز خط بکشند، زیرا همه چیز مهم به نظر می‌رسد. آنها گزارش می دهند که باید (و) فصل ها را چندین بار بخوانند.

مهمتر از همه، آنها شروع به صحبت در مورد این ایده ها در dlass و با گزارش های خود، خارج از آن نیز می کنند.

به نظر می رسد این کتاب علاقه به نظریه سازمان را برانگیخته است، و به نظر من، این بزرگترین نقطه قوت آن است.

با این حال، از این توهم رنج نبرید که کتاب هیچ ایرادی ندارد.

من مطمئن هستم که مقدار زیادی دارد. بیشتر از همه، این کتاب ناقص است - کاری که در حال پیشرفت است، همانطور که هر کتابی در زمینه مطالعاتی پویا باید باشد. من همچنین می دانم که نظرات متناقضی را القا می کند - پست مدرنیست ها شکایت دارند که به اندازه کافی پست مدرن نیست و مدرنیست ها گفته اند که از این حد فراتر رفته است. نظر من این است که تئوری سازمان یک میدان باز است که مملو از مجادله و تناقض است.

من می خواهم این کتاب جنبه های بسیاری از این رشته را منعکس کند و همراه با رشته رشد کند. در این به حمایت و بازخورد خود تکیه کنید. با هم می‌توانیم این کتاب را به کتابی تبدیل کنیم که با هر چاپ متوالی بهتر می‌شود تا بدتر.

اما اینجا از خودم جلو می افتم. ابتدا اجازه دهید از کسانی که قبلاً بازخوردهای زیادی ارائه کرده اند و کتابی را که در دست دارید شکل داده اند تشکر کنم. مهمترین گروهی که باید از الهام بخشیدن به این پروژه و ارائه بازخورد در طول پیشرفت آن تشکر کرد، بسیاری از دانش آموزانی هستند که من در کلاس درس و همچنین در بحث های خصوصی خارج از کلاس از همراهی آنها لذت برده ام.

تجارب یادگیری که ما به اشتراک گذاشته ایم چیزی است که نوشتن این کتاب را ممکن و لذت بخش کرده است.

من از همکاران و دوستانی که در مسیر تکمیل این نسخه، تخصص خود را به عنوان مشاور در بخش‌های مختلف ارائه کرده‌اند، کمک فراوانی داشته‌ام. آنها مطالب را بررسی و تصحیح کردند، در مورد جریان و ساختار استدلال ها پیشنهاداتی ارائه کردند و بدون انتقاد، راهنمایی و تشویق صحیح آنها، من اعتماد لازم برای انتشار این مطالب را نداشتم.

من از ریا اندرسن، دیوید بویه، فین بوروم، فرانک دوبین، ایگیل فیولسدا!، جو هاردر، گری جانسون، کریستین کرینر، لیویا مارکوکزی، برت اورلیت، سوزان اشنایدر، الن اوکانر، جسپر استرندگارد پدرسن، مری تشکر می کنم. تیگاردن، کارول ونبل، دوورا یانو و چندین منتقد ناشناس.

من همچنین مدیون مایکن شولتز و مایکل اوون جونز هستم که با آنها در توسعه مطالب کلاس درس مرتبط و پروژه های تحقیقاتی متعددی کار کرده ام.

علاوه بر مواردی که قبلاً ذکر شد، می‌خواهم دو نفر را که مشارکت‌های خارق‌العاده‌شان کیفیت این کتاب را بسیار بهبود بخشیده است، متمایز کنم: شوهرم داگ کانر و ویراستار OUP، دیوید موسون.

هر دوی این افراد هر فصل را که از شروع تا پایان می‌خوانند، چندین بار می‌خواندند و پیشنهادات مفید زیادی هم در مورد سبک و هم در محتوا ارائه کردند. همچنین از آن دیویس از دانشگاه کرانفیلد، و از دونالد استراچان و برندان لمبون از OUP برای تلاش‌هایشان در رساندن این پروژه از نسخه خطی به اثر منتشر شده تشکر می‌کنیم.

دانشگاه ایالتی سن دیگو، مدرسه بازرگانی کپنهاگ و دانشگاه کران فیلد هر کدام از کار من در این پروژه در مراحل مختلف آن حمایت کردند.

دوستی، حمایت و الهام گرفتن از دوستان نزدیکم کرستن و جیکوب برانر به من کمک کرد تا در ساعات طولانی که این پروژه پر کرده است، من را حفظ کنم.

در آخر، اما مطمئناً نه کم اهمیت، می‌خواهم از دخترم، جنیفر کرون، تشکر کنم که حیرت او از سردرگمی من در مورد شیوه‌های نگرش او به جهان در ابتدا به من انگیزه داد تا ذهنم را به روی امکانات بی‌شمار کاوش تفاسیر متعدد باز کنم.

M.J.H.

کرانفیلد سپتامبر ۱۹۹۶

پیشگفتار چاپ دوم

از زمانی که اولین ویرایش نظریه سازمان دیدگاه‌های مدرن، نمادین و پست مدرن را نوشتم، خیلی تغییر کرده است.

این زمینه به طور قابل توجهی گسترش یافته است، برای یکی، و برای مقابله با گستره وسیع تر آن، من با خوشحالی می گویم که آن کانلیف در تولید نسخه دوم ضروری است.

آن اصالتا اهل منچستر انگلستان است. او مدرک کارشناسی ارشد و دکتری خود را در دانشگاه لنکستر در انگلستان به پایان رساند و از سال ۱۹۸۷ در ایالات متحده زندگی و کار کرد. او اکنون از زندگی در صحرای مرتفع لذت می برد، جایی که در دانشگاه نیومکزیکو به تدریس و تحقیق می پردازد. می توانید دوباره مرا در ایالات متحده پیدا کنید. دانشگاه ویرجینیا در سال ۲۰۰۰ زمانی که توسط دانشکده بازرگانی مک اینتایر استخدام شدم، مؤسسه اصلی من شد.

این حرکت به این معنی بود که من کلبه کاهگلی در انگلیس را برای یک کابین در جنگل درست خارج از شارلوتزویل رها کردم، جایی که همچنان از زندگی خود در نوشتن و نقاشی لذت می برم. جدای از ملاقات های منظم یک دارکوب که به نظر می رسد مصمم است تمام لایه بیرونی خانه من را بخورد.

به جز او، همه چیز بسیار آرام و فوق العاده زیبا است. در مورد ویرایش دوم تئوری سازمان، چندین تغییر عمده خواهید دید، گرچه چیزهای زیادی نیز وجود دارد که از ویرایش اول تشخیص خواهید داد.

مهمترین تداوم، ارائه تئوری سازمان به عنوان یک حوزه چند رشته ای است که از دیدگاه های متعدد بافته شده است.

دیدگاه‌ها، به طور طبیعی، توسط مجموعه‌ای از تحقیقات گسترده و در حال رشد به چالش کشیده شده‌اند، و ارائه این پیشرفت‌ها وظیفه اصلی آن‌ها و من در تهیه این نسخه بوده است.

یکی از نمونه‌های تغییر عمده در ویرایش دوم، ادغام نظریه انتقادی‌تر است، که در ده سال گذشته چنان عمیقاً در این زمینه نفوذ کرده است که من و ان آن را در بسیاری از جاها در ویرایش جدید اضافه کردیم.

اگرچه نظریه انتقادی حتی در زمان نگارش اولین نسخه در بریتانیا و برخی محافل دیگر در اروپا بسیار تأثیرگذار بود، اما تنها زمانی در دهه ۱۹۹۰ همراه با پست مدرنیسم در بقیه زمینه ها مطرح شد. زمانی که تفاوت بین این دو دیدگاه به خوبی بیان نشده بود.

با این حال، آنها با گذشت زمان واضح‌تر شده‌اند، بنابراین در این نسخه تمایزاتی را خواهید دید که قبلا نادیده گرفته شده‌اند.

آنچه که شاید بزرگترین تغییر در رابطه با نظریه انتقادی باشد، افزودن فصلی در مورد قدرت سازمانی، سیاست و تضاد به بخش دوم: مفاهیم اصلی نظریه سازمان است. قرار دادن این فصل نشان دهنده اهمیت تئوری انتقادی در این زمینه است.

البته افزودن قدرت، سیاست، و تضاد به مفاهیم اصلی که در قسمت دوم پوشش داده شده است به معنای از بین بردن قسمت اول نسخه اول بود.

این امر فضا را برای مشارکت‌های مهم دیگری ایجاد کرد که آن و من در دو فصل متمرکز بر کاربردهای نظریه‌پردازی سازمان گروه‌بندی کرده‌ایم - یکی برای تمرین و دیگری برای پیشرفت‌های اخیر. در بخش اول جدید، فصل ۹ را خواهید دید که به سؤالی اختصاص داده شده است که دانش آموزان من اغلب می پرسند: "همه اینها چه ربطی به دنیای واقعی دارد؟" ، در حالی که فصل ۱۰ به این سؤال می پردازد که اغلب توسط کسانی که نظریه پردازان سازمان هستند یا در حال مطالعه برای تبدیل شدن به آنها هستند مطرح می شود: "از اینجا به کجا می رویم؟"

تغییرات مهم دیگری در نسخه اول ایجاد شده است.

هر دو دیدگاه نمادین-تفسیری و پست مدرن در این نسخه از کتاب مورد توجه بسیار بیشتری قرار می گیرند تا تأثیر فزاینده آنها را در این زمینه منعکس کنند.

مثال‌های بیشتری همراه با پیشنهادات اضافی برای راه‌هایی که خوانندگان می‌توانند مفاهیم و ظرفیت نظریه‌پردازی خود را توسعه دهند، گنجانده شده است.

من تا آنجایی که ممکن بود سبک نسخه اول را حفظ کرده ام - با توجه به واژگان پست مدرنیسم، شاهکار بدی نیست! - و امیدوارم که نوشته را به همان اندازه که در چاپ اول بود در دسترس قرار دهید.

موضوعات جدیدی که در ویرایش دوم مورد بررسی قرار می‌گیرند بیش از آن هستند که بتوان فهرستی جامع ارائه کرد، اما شامل موارد زیر است: بحث‌های گسترده درباره جنبه‌های نمادین و پست مدرن ساختار و فناوری اجتماعی: گنجاندن رویکردهای روایی، داستان‌گویی، گفتمانی و پساساختارگرایانه برای تحلیل سازمانی، و مسائل مربوط به جنسیت، هژمونی، قدرت انضباطی، و انعکاس.

البته شما با دوستان قدیمی زیادی نیز روبرو خواهید شد. بزرگترین امتیازی که داده شد، کنار گذاشتن فصل استراتژی بود.

حوزه استراتژی در ده سال گذشته تقریباً به اندازه تئوری سازمان از رشد برخوردار بوده است و من همگام شدن با هر دو را غیرممکن دانستم.

با این حال، بخش‌هایی از تفکر استراتژیک که مستقیماً به تئوری سازمان مربوط می‌شوند، حفظ شده‌اند، بنابراین بیشتر آنچه در نسخه اول پوشش داده شد را در بحث‌های مختلف در سراسر کتاب خواهید دید.

فراتر از مشارکت‌های فراوان خود در طول بازبینی، آن یک وب‌سایت برای همراهی نسخه دوم ساخته است.

در وب سایت شما انبوهی از موارد مفید از جمله موارد و پیشنهادات برای راه هایی برای تطبیق آنها با موضوع کتاب، اسلایدهای قابل دانلود، پیوندهای وب به مطالب اضافی، ایده ها و منابع آموزشی، و سؤالات امتحانی (برای آموزش) پیدا خواهید کرد. فقط تورها!!).

مثل همیشه لیست افرادی که باید از آنها تشکر کنیم طولانی است. دانش‌آموزان ما مهم‌ترین شرکای ما در روند بازنگری کتاب بوده‌اند و ما از بینش همه افرادی که در صفحات بعدی درباره آثارشان به شما خواهیم گفت بهره‌مند شده‌ایم.

علاوه بر این، حمایت و بینش ارائه شده توسط فیل میرویس و همکارانم در مدرسه مکینتایر بسیار قدردانی می شود.

ان از من می خواست از مری الن پرت و مایکل کلیفورد برای کمک سخاوتمندانه شان تشکر کنم، که با کمال میل انجام می دهم.

چندین منتقد ناشناس کمک زیادی به پالایش فصل‌های مختلف کردند، و همچنین از همه کسانی که در OUP کمک کردند تا این نسخه از ذهن ما خارج شود و به چاپ برسد، تشکر می‌کنیم! در آخر به دوستان پرشمار چاپ اول عرض کنم که امیدوارم از نسخه دوم راضی باشید.

من و Ann سخت تلاش کرده ایم تا آن را به یک ابزار مطالعه مفید و لذت بخش تبدیل کنیم و منتظر شنیدن نظرات و پیشنهادات شما برای بهبود نسخه سوم هستیم!

.MJ.H

شارلوتزویل، ویرجینیا

جولای ۲۰۰۵

پیشگفتار چاپ سوم

برای شروع، اجازه دهید از بسیاری از طرفداران وفادار رویکرد به نظریه سازمانی که این کتاب ارائه می دهد تشکر کنم.

بدون حمایت و تشویق آنها، همراه با سردبیر من فرانچسکا گریفین در انتشارات دانشگاه آکسفورد، چاپ سوم هرگز اتفاق نمی افتاد.

امیدوارم آخرین تکرار نظریه سازمان: دیدگاه‌های مدرن، نمادین و پست مدرن همچنان در خدمت این دوستان قدیمی باشد و در عین حال افراد جدید را به این رشته تحصیلی غنی و مفید جذب کند.

در سال‌های پس از انتشار نسخه دوم، نیمه بازنشستگی راهی را برای من فراهم کرد تا نقاشی را جدی‌تر بگیرم و در عین حال آزادی بازدید از مکان‌های آکادمیک قدیمی و جدید را به من داد.

من از زمان بازنشستگی از دانشگاه ویرجینیا در سال ۲۰۰۷ به عنوان استاد مدعو در دانشکده بازرگانی کپنهاگ، جایی که در حال حاضر در یک پروژه تحقیقاتی متمرکز بر گروه کارلزبرگ مشغول به کار هستم، و در آزمایشگاه تجاری و طراحی دانشگاه گوتنبرگ، مشارکت بین رشته‌ای دانشکده بازرگانی، اقتصاد، و حقوق و دانشکده صنایع دستی و طراحی.

Università della Svizzera italiana (دانشگاه سوئیس لوگانو) و دانشگاه مدیریت سنگاپور به من مکان‌های بیشتری را برای سخنرانی، تدریس دوره‌ها و کار با اساتید به من پیشنهاد دادند، در حالی که انتصاب به‌عنوان پژوهشگر بین‌المللی مرکز شهرت شرکت در دانشگاه آکسفورد اجازه می‌دهد. من برای شرکت در کنفرانس‌ها و تعامل با محققانی که با آنها در برندسازی شرکت و مدیریت شهرت مشترک هستم.

دانشجویان و دانشکده‌های این دانشگاه‌ها، و همچنین تماس با شرکای تجاری‌شان، همچنان به من کمک می‌کند تا ارزش تئوری سازمان را برای عملکرد مدیریت بهتر درک کنم، حتی اگر زندگی من را به عنوان یک فرد گردشگر و، امیدوارم، به‌طور فزاینده‌ای نظریه‌پرداز سازمان هنری غنی‌تر کند.

چند سال پیش انتشارات دانشگاه آکسفورد از من دعوت کرد تا جلدی را برای مجموعه مقدمه های بسیار کوتاه آنها بنویسم.

در تهیه سازمان ها: مقدمه ای بسیار کوتاه، افکار من در مورد تئوری سازمان روشن شد و درک و قدردانی جدیدی از آنچه این رشته در حال تبدیل شدن است به من ارائه داد. این چشم تازه است که من به چاپ سوم آورده ام.

در حالی که مشخص کردن این تفاوت دشوار است، امیدوارم نسخه جدید را خواناتر و بهتر از نسخه های قبلی خود ادغام کنید و در عین حال در دسترس باقی بماند و خوانندگان جدید را دعوت کند.

تغییر اصلی ایجاد شده در بخش اول شامل معرفی منافع هنجاری در چارچوب سه دیدگاه است.

این چارچوب بندی مجدد، که در فصل اول به صراحت بیان شده و در سرتاسر قسمت های دوم و دوم به کار گرفته شده است، در نظر گرفته شده است که پیوند بین تئوری و عمل را برجسته تر کند.

به طور خاص، دیدگاه‌های مدرن، نمادین و پست مدرن تئوری سازمان به ترتیب به‌عنوان توضیح، درک و درک انتقادی/زیبایی‌شناختی سازمان‌ها و سازمان‌دهی ارائه می‌شوند.

تأکید بر تفاوت‌هایی که توضیح، درک و قدردانی برای نظریه‌های سازمان و مفاهیم اصلی آن‌ها ایجاد می‌کند، باید کمک کند. خوانندگان درک می کنند که استفاده از دیدگاه های متعدد چه چیزی به ایجاد شیوه های سازماندهی مفید کمک می کند.

امیدوارم تأکید بیشتر بر جنبه عملی تئوری سازمان، خوانندگان بیشتری را تشویق کند تا در نظریه پردازی به عنوان وسیله ای برای تجربه و کشف سازمان ها و سازماندهی افراط کنند. همه فصل‌های تشکیل‌دهنده قسمت دوم با مطالب مرتبط منتشر شده از زمان انتشار نسخه دوم تجدید شدند، در حالی که چندین موضوع جدید در یک بخش به‌روزرسانی شده دسته‌بندی شده‌اند.

در بخش اول، تئوری‌های عمل و فرآیند با بحث‌های تئوریک مستمر طراحی، تغییر، یادگیری و هویت سازمانی مرتبط هستند.

دو دیدگاه اطلاع‌رسانی به عمل و نظریه‌پردازی فرآیند - پراگماتیسم و هرمنوتیک - به عنوان کاندیدایی برای اضافه شدن به چارچوب دیدگاه‌های مدرن، نمادین و پست مدرن معرفی شده‌اند.

برای پیش‌بینی سایر جهت‌های جدید که به نظر می‌رسد نظریه سازمان در آن حرکت می‌کند، ایده‌هایی درباره پدیده‌های توزیع‌شده، خطوط پرواز، و هکتیویسم در رابطه با فرهنگ، ساختار و فناوری سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرند.

به طور کلی، بخش ۱ به راه‌هایی اشاره می‌کند که زمینه تئوری سازمانی قبلاً فراتر از سه دیدگاهی است که این کتاب بر آنها تکیه دارد، و در نهایت باید به جایگزینی این چارچوب با چارچوب دیگری منجر شود.

به نظر می رسد چنین خودشکنی نتیجه قابل قبولی از تمرین تئوری سازمانی است که در این صفحات ارائه شده است و امیدواریم اگر مدلی از نظریه پردازی مسئولانه نباشد، الهام بخش باشد.

جاه طلبی من از چاپ اول این بوده است که نه تنها تئوری سازمان دانش را که به تولید ادامه می دهد، بلکه هیجان تدوین و به کارگیری این دانش را نیز به اشتراک بگذارم.

اگر این نسخه نسبت به نسخه‌های قبلی خود به آن ایده‌آل نزدیک‌تر شود، به هدف خود رسیده است، اما اگر نه، تقصیر با من است.

این نسخه کاملاً کار خودم است. نام آن بر روی جلد ظاهر می‌شود، زیرا او بخشی از آنچه را که از نسخه دوم منتقل شده است، ارائه کرده است.

ایپسویچ، ماساچوست می ۲۰۱۲

در این نسخه این نسخه برای سخت تر کردن، پالایش، و ارائه ایده ها واضح تر و قانع کننده تر ویرایش شده است.

فصل ۲ بسط داده شده است تا نقشی را که نظریه هنجاری در تکامل تاریخی این رشته ایفا کرده است را در بر گیرد.

بخش I اکنون با موضوع "نگاه به عقب و نگاه به آینده" ساخته شده است تا نمای کلی تاریخی را کامل کند و ادامه آن را پیش بینی کند.

اصطلاحات برای به روز کردن آن و روشن کردن استدلال ها دوباره کار شده است.

دیدگاه‌ها دوباره متمرکز شده‌اند تا انگیزه‌های نظریه‌پردازانی را که از آنها استفاده می‌کنند آشکار کنند: تبیین (مدرن)، درک (نمادین)، و قدردانی (پسامدرن).

از این انگیزه‌ها در سراسر کتاب برای توضیح تفاوت‌های رویکردی که هرکدام به موضوعات تحت پوشش می‌آورند، استفاده شده است.

مفاهیم و دیدگاه‌های جدیدی که در این نسخه معرفی شده‌اند شامل نظریه‌های عمل و فرآیند، عمل‌گرایی و هرمنوتیک، پدیده‌های توزیع‌شده، خطوط پرواز، و هکتیویسم هستند.

مطالب مختصر

فهرست ارقام

فهرست -قابله ها

مرکز بازیابی آنلاین را راهنمایی کنید

بخش اول تئوری سازمان چیست؟

۱. چرا تئوری سازمان را مطالعه کنیم؟

۲. تاریخچه مختصری از نظریه سازمان

بخش دوم مفاهیم و نظریه های اصلی

۳. روابط سازمان و محیط

۴. ساختار اجتماعی سازمانی

۵-تکنولوژی

۶. فرهنگ سازمانی

۷. ساختار فیزیکی سازمانها

۸. قدرت سازمانی، کنترل و

بخش بد نگاه کردن به عقب و نگاه کردن به آینده

۹. تئوری و عمل

۱۰. پایان های سست: برخی از ایده های نویدبخش در تئوری سازمان.

بعد از آن

****هر گونه کپی برداری از کتاب یا بخشی از آن دارای پیگرد قانونی می باشد.**

مطالب تفصیلی

بخش اول تئوری سازمان چیست؟

۱. چرا تئوری سازمان را مطالعه کنیم؟ ۲۲

۲. تاریخچه مختصری از نظریه سازمان ۴۹

بخش دوم مطالعه بیشتر مفاهیم و نظریه های اصلی

۳. روابط سازمان و محیط ۹۲

۳. روابط سازمان و محیط ۱۳۶

۵. تکنولوژی ۱۸۲

۶. فرهنگ سازمانی ۲۲۳

۷. ساختار فیزیکی سازمان ها ۲۷۴

۸. قدرت سازمانی، کنترل و تعارض ۳۰۷

بخش : ۳ نگاه کردن به عقب و نگاه به جلو

۹. تئوری و عمل ۳۵۶

۱۰. پایان های سست: برخی از ایده های نویدبخش در تئوری سازمان ۳۹۹

قسمت ۱

تئوری سازمان چیست؟

نظریه پرداز/ulanst/ دارنده یا مخترع یک نظریه یا نظریه ها.

theorize/'ulanz/ v.intr.(همچنین -ise) تکامل یا افراط در نظریه ها.

نظریه /'ı ulan/ n.(pl.-ies) یک فرض یا سیستم ایده هایی که چیزی را توضیح می دهد، به ویژه یکی مبتنی بر اصول کلی مستقل از چیزهای خاصی که باید توضیح داده شود (opp.HYPOTHESIS) (نظریه اتمی؛ نظریه تکامل).

۲. حدس و گمان (مثلا دیدگاه خیالی (یکی از نظریه های حیوان خانگی من)).

۳. حوزه دانش انتزاعی یا تفکر نظری (این همه در تئوری بسیار خوب است، اما چگونه در عمل کار خواهد کرد؟).

۴. بیان اصول یک علم و غیره (نظریه موسیقی).

۵. ریاضیات. مجموعه ای از گزاره ها برای نشان دادن اصول یک موضوع (نظریه احتمال، نظریه معادلات).

فصل اول

چرا تئوری سازمان را مطالعه کنیم؟

قبل از اینکه پاسخ دهید "چرا واقعا؟" و کنار بروید، این را در نظر بگیرید: افراد دلایل مختلفی را برای مطالعه تئوری سازمان کشف کرده‌اند و ممکن است یک یا چند مورد از این دلایل برای شما اعمال شود.

برخی افراد با کنجکاوی تحریک می شوند. آنها تعجب می کنند که فکر کردن مانند یک سازمان، ورود به فرآیندهای سازماندهی، یا درک الگوهایی که سازمان ها را ساختار می دهد چگونه خواهد بود.

دیگران مجذوب این فرصت می شوند تا ذهن خود را به روش های جدید توسعه دهند. تئوری سازمان از علوم، علوم انسانی و هنرها تکیه می کند، و بنابراین نوید چالش فکری تفکر میان رشته ای را می دهد که در سراسر مجموعه کامل دانش بشری گسترده شده است.

به دلیل عملی تری نیاز دارید؟ کرت لوین، بنیانگذار روانشناسی اجتماعی، زمانی گفت: «هیچ چیز به اندازه یک نظریه خوب عملی نیست.» افراد عملی دریافتند که پذیرش نظریه سازمان شانس آنها را برای تبدیل شدن به مدیران موفق در کسب و کار، دولت یا سازمان های غیرانتفاعی افزایش می دهد.

برای تقویت قوه تخیل شما برای مزایای عملی آن، جدول ۱,۱ نحوه اعمال تئوری سازمان را در مجموعه ای از تخصص های مختلف مدیریت توضیح می دهد.

بگذارید با شما صادق باشم. دلیل دیگری نیز وجود دارد که برخی افراد نظریه سازمان را مطالعه می کنند: آنها مجبور به انجام آن هستند. این داستان من بود دوره دکتری من به مطالعه این موضوع نیاز داشت.

این که بگویم وقتی برای اولین بار با تئوری سازمان مواجه شدم قدردانی نکردم، دست کم گرفتن فاحش است.

به نظر انتزاعی، خشک و، بسیار تئوری بود! به نوعی واکنش های اولیه من الهام بخش این کتاب بود.

وقتی تدریس را شروع کردم، جستجوی من برای یافتن راه هایی برای زنده کردن این موضوع برای دانش آموزانم به من آموخت که نظریه سازمان چقدر می تواند جالب و مفید باشد.

تضاد بین احساسات اولیه و تجربیات بعدی ام، مرا از یک دانشجوی بی میل تئوری سازمان به نظریه پردازی مشتاق تبدیل کرد و از آنجا گامی کوتاه برای نوشتن این کتاب بود.

اگر شما هم مثل من هستید، ساختن مجموعه ای از مفاهیم و مهارت های مورد نیاز برای درک نظریه سازمان و شروع به نظریه پردازی، زمان می برد.

اما، اگر سخت کار کنید و در آنجا بمانید، قول می‌دهم ایده‌های جذابی را به شما معرفی کنم و به شما کمک کنم در به کارگیری آنها در سازمان‌ها و شیوه‌های سازمان‌دهی و نظریه‌پردازی خود خلاق باشید.

تئوری چیست؟ فرهنگ لغت انگلیسی آکسفورد نظریه را به عنوان «حوزه دانش انتزاعی» تعریف می‌کند: چنین تعریفی باعث می‌شود همه چیز ترسناک به نظر برسد، بنابراین ممکن است از این که بدانید قبلاً از نظریه استفاده می‌کنید و احتمالاً هر روز از آن استفاده می‌کنید، تعجب کنید. ضرب المثلی که در بچگی به ذهنم رسید

می‌توانی اسب را به آب بکشی، اما نمی‌توانی آن را بنوشی، نمونه‌ای مناسب است که از بسیاری از مواردی که مادرم به من آموخته است. جمله‌ای آشنا مانند این، نظریه‌ای را در مورد چگونگی کارکرد جهان ارائه می‌کند. از طریق کاربرد، یک نظریه راهنمایی عملی ارائه می دهد. برای به کار بردن نظریه هدایت یک اسب به آب، خود را اسب، تئوری سازمان آب، و وظیفه من را که شما را به آن سوق دهم در نظر بگیرید.

این ضرب المثل من را به یاد حق شما می اندازد که تصمیم بگیرید که آیا و چگونه بنوشید" آیا این به شما کمک می کند تا متوجه شوید که بسیاری از بار تئوری سازمان یادگیرنده و توسعه مهارت نظریه پردازی بر دوش شماست؟ چیزها، احساسات، تجربیات، ارزش‌ها یا انتظاراتی که می‌توانند شما را برای نظریه‌پردازی ترغیب کنند.

بدون تلاش و آموزش، اکثر مردم نظریه پردازی خود را فراتر از تکرار عقل سلیم مندرج در ضرب المثل های قدیمی نمی برند. اما با آموزش مهارت‌های نظریه‌پردازی روزمره شما می‌تواند به درک و درک فوق‌العاده تبدیل شود. و توضیح در مورد هر چیزی که به شما علاقه مند است.

تفاوت اساسی بین نظریه پردازی روزمره و پیشرفته این است که متخصصان مراقبت بیشتری نسبت به ویژگی ها و تأمل در عملکرد خود می کنند، اشتباهات آن را تصحیح می کنند و نظریه های خود را با نظریه های دیگران مرتبط می کنند و در نتیجه به مجموعه دانش انباشته کمک می کنند.

جدول ۱,۱ برخی از کاربردهای عملی نظریه سازمان.

استراتژی/مالی.

کسانی که می خواهند ارزش یک شرکت را افزایش دهند باید بدانند چگونه سازماندهی کنند تا به اهداف استراتژیک دست یابند، کسانی که می خواهند عملکرد را نظارت و کنترل کنند باید نحوه ساختاردهی فعالیت ها و طراحی فرآیندهای سازمانی را بدانند که در چارچوب فرهنگ سازمان معنادار باشد. اجازه رشد و خلاقیت مورد نیاز انسان را می دهد.

بازار یابی

بازاریابان فناوری اطلاعات (IT) می‌دانند که برای ایجاد برندهای موفق، سازمان باید بایستد و تعهد برند را ارائه دهد که درک کاملی از چیستی سازمان و نحوه رفتار سازمان‌ها، تلاش‌های خود را برای همسویی سازمان با استراتژی برند آن و هویت بیشتر انجام دهد. قابل اعتماد و سازنده تر.

فناوری اطلاعات (IT)

قابل اعتماد و سازنده، روشی که اطلاعات در سازمان جریان می یابد بر فرآیندها و نتایج کار تأثیر می گذارد.

بنابراین دانستن تئوری سازمان می تواند به متخصصان فناوری اطلاعات کمک کند تا نیازهای اطلاعاتی سازمان را در حین طراحی و ترویج استفاده از سیستم های اطلاعاتی خود شناسایی، درک کرده و در خدمت آنها قرار دهند.

عملیات

مدیریت زنجیره ارزش مستلزم آن است که مدیران فرآیندهای سازماندهی خود را با تامین کنندگان، توزیع کنندگان و مشتریان مرتبط کنند. تئوری سازمان نه تنها از جنبه های فنی زنجیره تامین و یکپارچه سازی سیستم های تجاری پشتیبانی می کند، بلکه جنبه های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی آنها را نیز توضیح می دهد.

منابع انسانی (HR)

تمام فعالیت‌های منابع انسانی از استخدام تا جبران خسارت، پیامدهای سازمانی دارند و از این رو از دانش ارائه شده توسط نظریه سازمان بهره می‌برند: توسعه و تغییر سازمانی عناصر مهم منابع انسانی هستند که دانش عمیق سازمان‌ها و سازمان‌دهی را می‌طلبند، و تئوری سازمان محتوایی را برای برنامه‌های آموزشی اجرایی ارائه می‌دهد.

اشتراک

برای طراحی سیستم های ارتباطی، متخصصان ارتباطات شرکتی باید نسبت به فرآیندهای تفسیری کارکنان و سایر ذینفعان حساس باشند.

تئوری سازمان به آنها کمک می کند تا بفهمند که افراد چگونه با یکدیگر و محیط تعامل دارند تا اطلاعات و دانش به اشتراک گذاشته شود.

هر زمان که شروع به بررسی خود یا واقعیت می‌کنید، ایده‌هایی درباره چیزها، احساسات، تجربیات، ارزش‌ها یا انتظاراتی شکل می‌دهید که می‌تواند شما را برای نظریه‌پردازی ترغیب کند.

بدون تلاش و آموزش، بیشتر مردم نظریه پردازی خود را فراتر از تکرار عقل سلیم مندرج در ضرب المثل های قدیمی نمی کنند. اما با آموزش مهارت‌های نظریه‌پردازی روزمره شما می‌تواند به قدردانی، درک و تبیین فوق‌العاده هر چیزی که به آن علاقه دارید، تبدیل شود.

تفاوت اساسی بین نظریه پردازی روزمره و پیشرفته این است که متخصصان مراقبت های بیشتری را برای مشخص کردن و تأمل در عملکرد خود، تصحیح خطاهای آن، و پیوند دادن نظریه های خود به نظریه های دیگران انجام می دهند و در نتیجه به مجموعه دانش انباشته شده کمک می کنند.

تعریف نظریه، پدیده ها، مفاهیم و انتزاع

به بیان ساده تر، یک نظریه مجموعه ای از مفاهیم است که روابط پیشنهادی آنها توضیح، درک یا درک یک پدیده مورد علاقه را ارائه می دهد.

نظریه آلبرت انیشتین در مورد چگونگی ارتباط ماده با انرژی را در نظر بگیرید. E (برای انرژی) پدیده مورد علاقه انیشتین بود که او آن را با استفاده از مفاهیم جرم (m) و سرعت نور (c، برای ثابت، توضیح داد، زیرا انیشتین فرض می‌کرد که سرعت نور تغییر نمی‌کند).

مجذوب حاصلضرب m ضرب در c توضیح می دهد که چگونه مفاهیم جرم و سرعت نور با انرژی مرتبط هستند، یعنی $E=mc^۲$.

فرمول $E=mc^۲$ نشان می‌دهد که چگونه مجموعه‌ای از مفاهیم و روابط بین آنها می‌توانند نظریه‌ای درباره پدیده مورد علاقه ایجاد کنند. با این حال، همیشه به این سادگی نیست.

وقتی نظریه پردازان با رفتار اجتماعی مواجه می شوند یا هدفشان افزایش درک یا درک سازمان ها و سازماندهی است، آنگاه نظریه به این راحتی خود را به گزاره های فرمولی مانند $E=mc^۲$ نمی دهد.